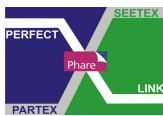




SOTSIAALDIALOG

Eesti Rõiva- ja Tekstiiliit
Estonian Clothing and Textile Association
August 2004



This document has been produced with the financial support of the European Community's programme. The views expressed herein are those of ECTA and can therefore in no way be taken to reflect the official opinion of the European Commission

© Eesti Rõiva- ja Tekstiiliit

Tartu mnt 63, 10115 Tallinn
Tel 611 5567
Faks 611 5568
E-post: info@textile.ee
<http://www.textile.ee>

SOTSIAALDIALOG

1. Üldist

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon ILO (*International Labour Organization*) mõistab **sotsiaaldialogi** (en: *social dialogue*) all ülemaailmsel tasandil igat liiki läbirääkimisi, konsultatsioone või lihtsalt infovahetust valitsuse, tööandjate ja töötajate vahel või isekeskis majandus- ja sotsiaalpoliitikaga seonduvaid ühist huvi pakkuvaid teemadel. Sotsiaaldialogi mõiste ja mõte varieerub riigist riiki ja regioonist regioonist ja on pidevas arenemises.

ILO arvates on **kollektiivläbirääkimistel** (en: *collective bargaining*) kaks eesmärki. Need võimaldavad töötajatel ja tööandjal jõuda vabade ja vabatahtlike läbirääkimiste tulemusena kokkuleppele töökollektiivi palkades ja töötingimustes; lisaks võimaldavad läbirääkimised kokku leppida osapoolte omavaheliste suhete kujunemise põhimõtetes.

Euroopa Komisjon määratleb **sotsiaaldialogi** pideva vastastikuse lävimise protsessina sotsiaalsete partnerite vahel eesmärgiga jõuda kokkuleppele majanduslike ja sotsiaalsete küsimuste suhtes riigi, sektori ja ettevõtte tasandil.

Kollektiivlepingut (en: *collective agreement*) defineerib Euroopa Komisjon kui kollektiivläbirääkimiste teel saavutatud kokkulepet tööandja ja ühe või mitme ametiühingu või tööandjate liitude ja ametiühingute konföderatsioonide vahel. See lepe reguleerib suhteid poolte vahel ja töötajate individuaalset kohtlemist ning hõlmab kõnealuste töötajate töötasusid ja -tingimusi.

Töötajate informeerimine (en: *informing employees*) on töötajate esindajatele või töötajatele seaduses sätestatud teabe edastamine, mis võimaldab töötajatel saada selget ja piisavalt põhjalikku ülevaadet tööandja majanduslikust ja tööhõive olukorrast ja arengust ning muudest töötajaid puudutavatest asjaoludest.

Töötajate konsulteerimine (en: *consulting employees*) on töötajate esindajate või töötajate ja tööandja vahel seisukohtade vahetamine ning dialoogi pidamine, mis võimaldab töötajate esindajatel või töötajatel väljendada oma arvamust ning saada omakorda tööandjalt põhjendatud vastuseid.

Sotsiaaldialog võib võtta mitmeid erinevaid vorme, alates lihtsast informatsiooni vahetamisest kuni arenenumate kooskõlastamisvormideni:

- infovahetus on üks efektiivse sotsiaalse dialoogi kõige põhilisemaid ja möödapääsmatumaid elemente. Iseenesest ei tähenda see temaatilist diskussiooni, kuid on sellegipoolest dialoogi- ja otsuselangelamise protsesside oluline osa;
- konsulteerimine on samm edasi lihtsast infovahetusest ja nõuab poolte hõlmamist seisukohtade vahetuse, mis omakorda võib viia sügavamale dialoogini;
- kolmepoolsed või kahepoolsed organid võivad astuda läbirääkimistesse ja lepete sõlmimisele. Kuigi paljud neist institutsioonidest kasutavad konsulteerimist ja infovahetust, on mõnedel volitused jõuda kokkulepeteni, mis võivad olla siduvad.

Sotsiaaldialog võtab arvesse iga riigi kultuurilist, ajaloolist, majanduslikku ja poliitilist konteksti. Ei ole ühtset tüüpi sotsiaalset dialoogi, mida saab hõlpsasti ekspordida riigist riiki. Sotsiaaldialog erineb suuresti riigist riiki, kuigi ühinemisvabaduse ja kollektiivläbirääkimiste õiguse ülemuslikud printsiibid jäävad samaks.

Sotsiaaldialog on Euroopa Liidu sotsiaalpoliitika üks koostisosi ja Euroopa Liiduga liitumise ettevalmistamise juurde kuulu ka sotsiaaldialogi edendamine kandidaatriikides. Kuigi sotsiaaldialogi väljund seadusandliku initsiatiivi kohalt on seni olnud suhteliselt tagasihoidlik, võib sotsiaalse dialoogi tegelikku tähtsust näha pigem tööturu osapoolte omavahelises lepitamises ja potentsiaalsete konfliktide ennetamises.

2 Euroopa Liidu sotsiaaldialoogi seaduslikud alused

Rooma lepingu (1957) sotsiaalsfääri käsitlevad sätted ei olnud siduvad ning sotsiaalpoliitika arendamine ei kuulunud Euroopa integratsiooniprotsessis osalevate riikide esmaülesannete hulka.

Ühtne Euroopa akt (jõustus 1987) täiendas Rooma lepingut uute sotsiaalpoliitika sätetega, millest olulisemad käsitlesid töötingimusi ja Euroopa tasandil toimuvat sotsiaalset dialoogi.

Euroopa Ühenduse harta töötajate Sotsiaalsete põhiõiguste kohta – **Sotsiaalharta** – kiitis Euroopa Komisjon heaks 1989. aastal. Harta elluviimist takistasid aga Euroopa Liidu ebapiisav seadusandlik baas ja ühehäälsuse nõue, pealegi ei olnud Sotsiaalharta liikmesriikidele seaduslikult siduv dokument.

Maastrichti lepingu sotsiaalpoliitika protokoll (1992) laiendas ühenduse sotsiaalsätteid. Selles nähti ette töötajate õigused kogu ühenduse piires: liikumisvabadus, õiglane tasu, paremad töötingimused, sotsiaalkindlustus, organiseerumisvabadus ja kollektiivlepingu sõlmimise õigus jpm. Sotsiaalpoliitika protokoll inkorporeeriti Euroopa Ühenduse asutamislepingu sotsiaalpeatükki **Amsterdami lepinguga** (1997).

Vastavalt Euroopa Ühenduse **asutamislepingu** artiklile 136 lasub sotsiaalpoliitika eest ühine vastutus nii Euroopa Ühendusel kui ka liikmesriikidel. Sotsiaalpoliitika, mille alla kuulub ka sotsiaaldialoog, eesmärgid on:

- elu- ja töökeskkonna parandamine;
- piisav sotsiaalkaitse;
- tööandjate ja töötajate vaheline dialoog;
- inimressursside arendamine, pidades silmas kestvat kõrget tööhõivet ja tööturult väljatõrjumise tõkestamist.

Asutamisleping kinnitab **sotsiaalpartnerite** tähtsust kahel tasandil:

- riiklikul tasandil – liikmesriik võib tööturu osapooltele usaldada vastuvõetud direktiivide rakendamise;
- ühenduse tasandil – komisjoni ülesandeks on edendada tööturu osapooltega konsulteerimist ning ta võtab kõik vastavasisulised meetmed nende dialoogi hõlbustamiseks, tagades osapooltele tasakaalustatud toetuse.

Asutamislepingu artikkel 137 sätestab, et pärast konsulteerimist Euroopa Parlamendiga, majandus- ja sotsiaalkomiteega ning regioonide komiteega võtab nõukogu kvalifitseeritud häälteenamusega vastu direktiive, mis toetavad ja täiendavad meetmeid järgmistes valdkondades:

- töötajate tervise ja turvalisuse kaitse;
- töötingimused;
- isikute integreerimine tööturule;
- töötajate teavitamine ja ärakuulamine;
- meeste ja naiste võrdõiguslikkus seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl.

Samuti, vastavuses artikliga 137, võib nõukogu direktiivide abil rakendada meetmeid sotsiaalse tõrjutuse tõkestamiseks. Ühehäälnel otsusel on siiski vajalik järgmistes valdkondades:

- töötajate sotsiaalkaitse;
- töötajate kaitse töölepingu lõpetamise korral;
- töötajate osavõtt ettevõtte juhtimisest;
- seaduslikult ühenduse territooriumil elavate kolmandate riikide kodanike tööhõive tingimused;
- rahalised toetused tööhõive ja töökohtade loomise edendamiseks.

Tasustamise, ühinemisõiguse (näiteks ametiühinguga liitumise õigus), streigiõiguse ega töösuluõiguse küsimused ei kuulu Ühenduse pädevusse ning seetõttu kuuluvad need liikmesriikide vastutusalasse arvestades igas liikmesriigis kehtivat seadusandlust.

Direktiivide rakendamisel on Euroopa Komisjon kohustatud konsulteerima Euroopa Sotsiaalpartneritega. Sotsiaalpartneritele võimaldatakse jõuda teatud valdkonnas omavahelisele kokkuleppele. Nõukogu direktiivide kaudu antakse sellisele sotsiaalpartneritevahelisele lepingule euroopa seaduse jõud. Nõukogu võib sotsiaalpartneritevahelise lepingu vastu võtta või jätta vastuvõtmata kuid ei saa teha parandusettepanekuid. Juhul, kui sotsiaalpartnerid ei jõua kokkuleppele või keelduvad läbirääkimistest, siis on Komisjonil õigus teha ettepanek direktiivi osas Ministrite komiteele, kes võib ettepaneku vastu võtta sotsiaalpartnerite nõusolekuta.

Asutamisleping kinnitab sotsiaalpartnerite tähtsust kahel tasandil:

riiklikul tasandil – liikmesriik võib tööturu osapooltele usaldada vastuvõetud direktiivide rakendamise (artikkel 137 lg 3);

ühenduse tasandil – komisjoni ülesandeks on edendada tööturu osapooltega konsulteerimist ning ta võtab kõik vastavasisulised meetmed nende dialoogi hõlbustamiseks, tagades osapooltele tasakaalustatud toetuse (artikkel 138 lg 1).

3. Sotsiaaldialoog Euroopa tasandil

Euroopa Ühenduse tasandil on sotsiaaldialoogi eesmärgiks hõlmata Euroopa tööandjate esindajaid ning töötajate esindajaid üle-euroopalisi ettevõtteid ja töötajaid mõjutavate teemade haldamisel ja toimimisel Euroopa Liidus. Euroopa tööandjate ja töötajate esindajaid nimetatakse ühiselt sotsiaalpartneriteks. Sotsiaaldialoog toimub nii üldisel kui ka majandusharu/kutseala tasandil.

Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee, sotsiaalpartnerid ja Komisjon rõhutavad sotsiaaldialoogi rolli igal tasandil, mis propageerib muutusi ja tänapäevastumist Euroopa Liidus. Sotsiaaldialoogis nähakse eduka majanduse ja sotsiaalsete reformide liikumapanevat jõudu ning võtit Euroopa Liidu paremal haldamisel. Euroopa Liidu strateegia rõhutab sotsiaaldialoogi rolli Euroopat puudutavate võtmeküsimuste lahendamisel, sh oskuste ja kvalifikatsioonide areng, tööorganisatsioonide moderniseerimine, võrdsete võimaluste ja mitmekülgsuse propageerimine ning aktiivse vananemise poliitika arendamine.

Euroopa Liidu sotsiaaldialoog hõlmab Ühenduse poliitikat, ulatudes majandus- ja rahanduspoliitikast nii sotsiaalpoliitikani kui ka tööseaduseni. Dialoog ei hõlma töötasude või nende astmete määramise või kokkulepete tingimusi, kuna töötasud ei kuulu Euroopa Liidu kompetentsi.

Sotsiaaldialoogi roll põhineb selle originaalsel ratsionaalsusel – sotsiaalpartnerid esindavad kõigi huve töömaailmas. Euroopa Liidu tasandil on sotsiaaldialoogil põhiliselt kaks omadust:

- kaasamine – läbi informeerimise ja nõustamise, Euroopa Liidu poliitika väljatöötamise ja Ühenduse seadusandluse arendamise ning laiaulatuslike Euroopa Liidu kompetentsi kuuluvate algatuste, eriti ettevõtlust ja tööhõivet mõjutavate küsimuste osas. Euroopa Liidu kolmepoolsete organite liikmelisus.
- tööseaduse sotsiaalpoliitika osas – kohustuslik kaheastmeline protseduur Komisjoni ettepanekute läbitöötamiseks võimalusega sõlmida sotsiaalpartnerite vahel kahepoolseid kokkuleppeid, milliste sisu omandab seadusliku jõu peale Ministrite Nõukogu kinnitust.

Euroopa Liidu sotsiaaldialoogi kokkulepped mõjutavad ka mingil määral igat liikmesriiki, nii riiklikul kui ka kohalikul tasandil, sest paljud direktiivid sisaldavad sätteid, mis võimaldavad sotsiaalpartneritel sobitada juhiseid vastavalt riikliku olukorra erinevustele või sõlmida kokkuleppeid, mis vastaksid direktiivide eesmärkidele.

Euroopa Liidu püüab toetada sotsiaaldialoogide arengut, pakkudes erinevaid koolitusprogramme ning teostades uuringuid sotsiaaldialoogi arengute kohta liikmesriikides. Euroopa Liidu lähenemisviis majanduse ja sotsiaalse arengu koostööle ning Euroopa Liidu eesmärk laiendada sotsiaaldialoogi rakendamist on olulise tähtsusega lahutamatu osa sellest, mida nimetatakse Sotsiaalseks Euroopaks (*Social Europe*).

Euroopa Liidu sotsiaaldialoogi osapooled ehk primaarsed sotsiaalpartnerid on:

- töötajate poolt Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (*ETUC*) <http://www.etuc.org/>
- tööandjate poolt Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskkliitade Ühendus (*UNICE*) <http://www.unice.org/Content/Default.asp?>
- tööandjate poolt Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus (*CEEP*) <http://www.ceep.org/>

Euroopa Komisjoni Tööhõive ja Sotsiaalpoliitika Peadirektoraat (*Employment and Social Affairs Directorate General of the Europe Commission*) on vastutav Komisjoni sotsiaalpoliitika eest. Sotsiaalpoliitika hulka kuuluvad:

- tööhõive;
- Euroopa Sotsiaalfond (*European Social Fund*);
- töötingimused ja töö organiseerimine, sh tööseadus ja sotsiaalne dialoog;
- sotsiaalne kaasamine;
- meeste ja naiste võrdõiguslikkus.

Vaata lähemalt:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.html

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee (*The European Economic and Social Committee* (<http://www.ces.eu.int/pages/en/home.asp>) ülesandeks on nõukogu, komisjoni ja parlamendi abistamine nõuandva pädevusega Euroopa Ühendust huvitavates küsimustes. Konsulteerimine komiteega on komisjonile teatud juhtudel kohustuslik, muudel juhtudel aga valikuline.

Veel tegutsevad Euroopa tasandil:

Regionide Komitee (*The Committee of the Regions*) <http://www.cor.eu.int/en/index.html>

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond (*The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*) <http://www.eurofound.eu.int/>

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (*European Agency for Safety and Health at Work*) <http://agency.osha.eu.int/>

Euroopa Komisjoni teatised sotsiaaldialoogi kohta leiata:

Commission Communication COM(96) 448 final.

Commission Communication of 18 September 1996 concerning the development of the social dialogue at Community level.

http://www.europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&type_doc=COMfinal&an_doc=1996&nu_doc=0448&lg=ET

Commission Communication COM(1998) 322 final.

Commission Communication of 20 May 1998: Adapting and promoting the social dialogue at Community level.

http://www.europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=COMfinal&an_doc=1998&nu_doc=322

Commission communication COM (2002) 341 final.

Commission Communication of 26 June 2002: "The European social dialogue, a force for innovation and change".

http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2002/com2002_0341en01.pdf

Sotsiaaldialoog toimub Euroopas nii üldisel kui ka majandusharu/kutseala tasandil.

Rõiva- ja tekstiilitööstuse valdkonnas on sotsiaalpartneriteks:

- töötajate poolt Euroopa Tekstiili-, Rõiva- ja Nahatöötajate Ametiühingute Föderatsioon (*ETUF:TCL*) <http://www.etuc.org/>

- tööandjate poolt Euroopa Rõiva- ja Tekstiililiit (*EURATEX*) <http://www.euratex.org>

4. Sotsiaaldialoog Eestis

Tööandjate ja töötajate esindamine toimub Eestis kolmel tasandil: ettevõtte tasandil, majandusharu või kutseala tasandil ning riigi tasandil.

Ettevõtte tasand. Euroopa Liidu liikmelisus nõuab Eestilt Euroopa Liidu seaduste täitmist, mis hõlmavad töötaja informeerimist ja nõustamist sellistel teemadel nagu töötervishoid ja -ohutus, kollektiivsed koondamised, äritegevuse üleminek ühest ettevõttest teise. Samuti on Eestil kohustusi töötaja informeerimise ja nõustamise osas vastavalt Euroopa Liidu seadustele, mis hõlmavad suuri riikidevahelisi ettevõtmisi ning majandusorganisatsioone, mis pakuvad tööd enam kui 50-le inimesele.

Töötajate esindajad, sageli ametiühingud, peavad läbirääkimisi tööandjaga töötingimuste parandamiseks. Kollektiivsetel läbirääkimistel sõlmitavaid kokkuleppeid reguleerib Kollektiivlepinguseadus. Seadus määratleb, et kollektiivlepinguga võib määrata töötasu, töötingimused ning töötajate ja nende tööandja vahelised töösuhted (näiteks töölepingu lõpetamise, muutmise ja peatamise tingimused, töötervishoiu ja -ohutuse tingimused ning kollektiivsete läbirääkimiste protseduurid).

Majandusharu/kutseala tasand. Kutseala, tööstuse või avaliku teenistuse haru tasandil vahetavad ametiühingud ja tööandjate organisatsioonid informatsiooni, peavad nõu ja arutavad kokkuleppeid, mis on seotud konkreetse majandusharu või kutsealaga ja teemad on mõlemapoolse huvi orbiidis.

Kollektiivlepinguseadus reguleerib majandusharu või kutseala töötajaid esindavate ametiühingute ja majandusharu või kutseala tööandjate ühingu esindaja vahel peetavaid kollektiivlepingute läbirääkimisi. Läbirääkimiste teemad on samad, mis ettevõtte tasandil.

Riigi tasand. Valitsus peab läbirääkimisi ametiühingute keskorganisatsiooniga (kes esindab liitunud ametiühinguid) ja tööandjate keskorganisatsiooniga kollektiivlepingu sõlmimiseks, mis mõjutab kõiki Eesti töötajaid. Näiteks võib tuua riikliku alampalga kokkuleppe. Sotsiaalministeerium teostab järelvalvet riikliku tasemega kokkulepete vastavuse üle kollektiivlepingu seadusele.

Riigi tasandil on tööandjate ja töötajate esindamise eesmärgiks kindlustada protsess, mis lubab tööandjatel ja töötajatel kaasa rääkida neile mõju avaldavate riiklike otsuste vastuvõtmisel.

Eestis osalevad riigi tasandi sotsiaaldialoogis kolm katusorganisatsiooni:

- tööandjate esindajana Eesti Tööandjate Keskliit (ETTK) <http://www.ettk.ee>
- töötajate esindajana Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL) <http://www.eakl.ee>
- töötajate esindajana veel ka Teenistujate Ametiliitude Organisatsioon (TALO) – kodulehte ei ole.

Valitsust esindab läbirääkimistel Sotsiaalministeeriumi poolt koostatud delegatsioon.

Sotsiaaldialoog riiklikul tasandil toimub kolme- ja kahepoolsete läbirääkimiste näol. Eestis on riigi tasandil toimuv sotsiaaldialoog arenenud paremini kui majandusharu ja ettevõtte tasandil.

Kolmepoolseid kokkuleppeid valitsuse, tööandjate ja töötajate vahel sõlmitakse alates aastast 1992. Peamiselt käsitletakse neis sissetulekutega seonduvaid küsimusi: palga alammäär, maksuvaba tulu, töötasu abiraha jm. Samuti on sõlmitud mitmeid kokkuleppeid tööseadusandlusega seotud küsimustes.

Kahepoolsed läbirääkimised riigi tasandil toimuvad valitsuse ja töötajate esindajate vahel, valitsuse ja tööandjate esindajate vahel, aga samuti töötajate ja tööandjate esindajate vahel.

Sotsiaalmajandusnõukogu on Vabariigi Valitsuse, tööandjate ja töötajate keskorganisatsioonide esindajatest moodustatud kolmepoolne informatiivse, konsultatiivse ja nõustava iseloomuga sotsiaalse dialoogi organ.

Nõukogu esimees on riigiametnik - sotsiaalministeeriumi kantsler – ja nõukogu töö eest vastutab sotsiaalminister. Sotsiaalministri kaudu jõuavad valitsuseni ka sotsiaalmajandusnõukogu poolt esitatud ettepanekud.

Nõukogu 18 liikme hulgas on kuus riigi esindajat erinevatest riigiasutustest, ülikoolidest ja instituutidest, kuus tööandjate ja kuus töötajate esindajat. Nõukogu peaülesanne on sotsiaalmajanduslike protsesside ja makromajanduslike suhete edendamine. Selle täitmiseks on Sotsiaalmajandusnõukogul järgmised ülesanded:

- soovitude ja arvamuste edastamine Vabariigi Valitsusele;
- sotsiaalpartnerite konsulteerimine sotsiaalmajanduslikes küsimustes, kui seda peavad vajalikuks Vabariigi Valitsuse, tööandjate ja töötajate keskorganisatsioonide vahel saavutatud kokkulepped;
- sotsiaal- ja majanduspoliitikas kasutatavate meetodite ja abinõude ning sellealase seadustiku hindamine ja informatsiooni vahetamine;
- euroopa sotsiaalse mudeli elluviimisele ja Eesti seadusandluse harmoneerimisele kaasaaitamine;
- vähemalt üks kord aastas aruande esitamine Vabariigi Valitsusele.

Sotsiaalmajandusnõukogul on õigus:

- teha ettepanekuid teemade lülitamiseks kolmepoolsete läbirääkimiste temaatikasse;
- moodustada nõukogu siseseid töörühmi;
- kutsuda istungile nõukogusse mittekuuluvaid isikuid;
- saada riigi- ja kohalike omavalitsuste asutustelt tööks vajalikke dokumente ja andmeid.

5. Sotsiaaldialoog siseriiklikus õiguses.

Töölepingu seadus <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=751915>

Kollektiivlepingu seadus <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=185337>

Ametiühingute seadus <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=191347>

Töötajate usaldusisiku seadus <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=236522>

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=780445>

Kollektiivse töötüli lahendamise seadus <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=191311>

Neid seadusi on Sotsiaalministeeriumil kavas muuta. Tööandjate olulisemad seisukohad nimetatud seaduste muutmise suhtes on järgmised:

- 1) Tuleb luua ühtne kollektiivsete töösuhete seadus ning kõrvaldada ülalnimetatud seaduste üleregulatsioonid ja täita olemasolevad tühimikud.
- 2) Kollektiivsete töösuhete pooled (sh kollektiivsetel läbirääkimistel) tuleks täpsemalt määratleda ning kehtestada esinduslikkuse kriteeriumid nii tööandjate kui ka töötajate esindajate suhtes.
- 3) Kollektiivlepingu laiendamine väljapoole lepingu sõlminud organisatsiooni peaks olema võimalik üksnes määratud tingimustel, milleks on osapoolte piisav esinduslikkus.
- 4) Laiendatud kollektiivlepingu tingimused peaksid jõustuma analoogiliselt seadusega, st kümnenädal päeval pärast Riigi Teatajas avaldamist.
- 5) Riikliku järelevalve (Tööinspektsiooni) sekkumine kollektiivläbirääkimistesse ei ole põhjendatud. Tekkinud vaidluste lahendamine peaks toimuma läbi lepitaja ja/või kohtu.
- 6) Tööandjatele ei saa seadusega kehtestada lisakohustust edastada ametiühingutele isikustatud teavet kinnipeetud ametiühingu sisseastumis- ja liikmemaksude kohta. Liikmemaksude ülekandmine ja info edastamine ametiühingutele saab toimuda üksnes poolte kokkuleppel.
- 7) Töötajate informeerimisel ja konsulteerimisel tuleb piirduda asjakohases direktiivis (2002/14/EÜ) sätestatud teabe miinimumiga ja seda siseriikliku seadusega mitte laiendada. Informeerimis- ja konsulteerimiskohustust ei tohiks kohaldada mikro- ja väikeettevõtetele. Liikmesriikidel on kohustus harmoneerida kõnealune direktiiv hiljemalt 23. märtsiks 2005. Siseriiklik seaduse jõustumisel tuleks jätta piisavalt aega seaduses ettenähtud õiguste ja kohustustega tutvumiseks, korralduslikuks eeltööks ning mitte jõustada regulatsiooni enne 23. märtsi 2005.

6. Töötajate informeerimine ja konsulteerimine Eestis

Töötajate informeerimise ja konsulteerimise kohta kehtib Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja ärakuulamise üldraamistik Euroopa Ühenduses (vt <http://www.legaltext.ee/text/et/T61062.htm>). See direktiiv tuleb Eesti seadusandlusesse üle võtta hiljemalt 23. märtsiks 2005. Direktiivi rakendamise eesmärgiks on sätestada miinimumnõuded töötajate õigusele olla teavitatud ja ära kuulatud. Need nõuded määratakse kindlaks liikmesriigi siseriiklikus õiguses.

Esimene katse kõnealust direktiivi harmoneerida toimus 2004. aasta alguses Sotsiaaldialoogi seaduse eelnõuga. See ebaõnnestus, kuna Eestile üritati võtta oluliselt suuremaid kohustusi töötajate informeerimise ja konsulteerimise osas, kui harmoneeritavad EL direktiivid seda nõuavad.

Nii näiteks sätestab EL direktiiv 2002/14/EÜ, et liikmesriigi valikul tuleb direktiivi kohaldamisel piirduda ettevõtetega, kus on vähemalt 50 töötajat või üksustega, kus on vähemalt 20 töötajat. On võimalikud ka üleminekusätted, kus esialgu kohaldatakse direktiivi ettevõtetele, kus on vähemalt 150 töötajat või vähemalt 100 töötajaga üksustele, seejärel vähemalt 100 töötajaga ettevõtetele või vähemalt 50 töötajaga üksustele. Kõnealuse Sotsiaaldialoogi seaduse eelnõus aga laiendati töötajate informeerimise ja konsulteerimise kohustused koheselt kõikidele ettevõtetele, sh ka mikroettevõtjatele (0-9 töötajat) ja väikeettevõtjatele (10-49 töötajat).

Samas on kõnealuses direktiivis kirjas, et väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut takistada võivate pingete vältimiseks tuleb töötajate informeerimise ja konsulteerimise kohaldamisel lähtuda direktiivis esitatud üleminekusätetest ning alles alates aastast 2008 kohaldada seda ettevõtetes, kus on vähemalt 50 töötajat. Mikro- ja väikeettevõtjad tuleb seadusega reguleeritavast valdkonnast hoopiski välja jätta.

Pealegi ei sisalda EL direktiiv 2002/14/EÜ informeerimist ja konsulteerimist nõudvate küsimuste üksikasjalikku loetelu ega ka kohustust selline nimekirja liikmesriigil kehtestada. Sotsiaaldialoogi seaduse eelnõus oli aga selline üksikasjaline loetelu sätestatud. See loetelu kohustas tööandjaid informeerima töötajaid paljudes sellistes küsimustes, mida direktiivi järgi ei nõuta. Kuna direktiivis juhitakse tähele-

panu sellele, et ettevõtjaid tuleb lisakohustustega koormata nii vähe kui võimalik, siis tuleb see nimekiri seadusest välja jätta ning piirduda direktiivis sätestatuga:

- a) teave ettevõtte või üksuse tegevuse ja majandusliku olukorra hiljutiste ja tõenäolise arengu kohta;
- b) teave ettevõtte või üksuse tööhõive olukorra, struktuuri ja eeldatava arengu ning kavandatud ennetusmeetmete kohta eelkõige juhtudel, kui tööhõive on ohus;
- c) teave selliste otsuste asjus, mis võivad põhjustada olulisi muutusi töökorralduses või lepingusuhetes.

Eesti kehtivas õiguses on töötajate informeerimist ja konsulteerimist käsitletud:

- Töölepingu seaduses: informeerimine ja konsulteerimine tööandja vahetumise korral (§ 6³) ning töötajate esindajate informeerimine ja konsulteerimine töölepingute kollektiivse lõpetamise korral (§ 89²).
- Ametiühingute seaduses: ametiühingutel õigus olla informeeritud töötajate huve puudutavates küsimustes (§ 18) ning ametiühingu valitud esindaja osalemine informeerimisel ja konsulteerimisel (§ 22).
- Töötajate usaldusisiku seaduses: usaldusisikul on õigus saada tööandjalt vajalikku teavet (§ 6).
- Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses: tööandja konsulteerib töötajate või nende usaldusisiku ja töökeskkonnavolinikuga igas töökeskkonnaga seotud küsimuses (§ 12) ning töötajal on õigus saada teavet töökeskkonna ohuteguritest, töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest jms kohta (§14).

7. Euroopa Liidu juhised sotsiaaldialoogile ettevõtte tasandil

Ettevõtte tasandil on mitmeid Euroopa Liidu direktiive, mis nõuavad töötaja informeerimist ja nõustamist. Need direktiivid on seaduslikult siduvad kõigile liikmesriikidele ning panevad liikmesriikidele kohustuse koostada riiklike seadusi, mis kannavad riiklikesse seadustesse kõigis direktiivides määratletud sätted töötaja informeerimise ja nõustamise kohta:

- Kollektiivsed koondamised
- Äriühingute üleminek
- Tervishoid ja ohutus
- Euroopa Töönõukogud
- Töötajate informeerimise ja nõustamise raamistik
- Euroopa äriühing ning muud ühenduse ettevõtete vormid

Need direktiivid koos moodustavad töötaja informeerimise ja nõustamise juhiste kogumiku, mis hõlmab kogu Euroopa Liidu majanduslike organisatsioonide töötajaid mõjutavaid teemasid. Nende juhiste kogumiku kokkuvõtmine riigi seadusandlusega ning nende rakendamine on iga liikmesriigi kohustus.

Euroopa Liidu töötaja informeerimise ja nõustamise juhised

Kollektiivsed koondamised: Kui tööandjad planeerivad koondamisi, siis on nad kohustatud teavitama töötajate esindajat koondamist puudutava informatsiooniga ning vähemalt 30 päeva enne esimest koondamist arutama nende esindajatega koondamiste vältimise, vähendamise või selle mõjude vähendamise võimalusi. Selle kohustuse mõju kohta erineva suurusega ettevõttele on juhistes detailsed sätted.

Äriühingute üleminek: Eesmärgiks on töötajate õiguste kaitsmine ettevõtte või selle osa omandiõiguse ülemineku puhul, kui see toob kaasa tööandja vahetuse. Tööandjad on kohustatud töötajate esindajaid informeerima ning nendega nõu pidama enne ülemineku toimumist.

Tööandja peab teatama ülemineku põhjustest ning seaduslikest, majanduslikest ja sotsiaalsetest mõjustest töötajatele ning töötajaid mõjutavatest meetmetest. Kõigi töötajaid mõjutavate meetmete detaile tuleb arutada töötajate esindajatega eesmärgiga saada nende heakskiit nimetatud meetmetele.

Tervishoid ja ohutus: Tööandjad peavad tagama töötajate informeerimise töötervishoiu ja –ohutuse korral ja reeglitest töökohal ning garanteerima, et oleksid olemas töötajate tervishoiu ja ohutuse esindajad.

Euroopa Töönõukogud (*European Works Councils*): Kehtib ettevõtetele või ettevõtete grupele, mis tegutsevad vähemalt kahes Euroopa Liidu liikmesriigis ning mis annavad tööd vähemalt 1000-le inimesele kokku, sh. vähemalt 150 töötajat vähemalt ühes liikmesriigis.

Kui vähemalt 150 töötajat või nende esindajad esitavad nõudmise, siis töandja on kohustatud astuma läbirääkimistesse töötajate esindajatega töötaja informeerimise ja nõustamise korraldamiseks. Kui määratud aja jooksul ei jõuta kokkuleppele, peab töandja asutama Euroopa Töönõukogu nagu on ette nähtud Euroopa Liidu direktiivis. Euroopa Töönõukogu poolt käsitletavat teemat on direktiivis määratud: ettevõttes esile kerkivad küsimused, mis avaldavad töötajatele olulist mõju

Üldine töötajate informeerimise ja nõustamise raamistik: Määratleb kogu Euroopa Liidu ulatuses miinimumnõuded töandja esindajate poolt töötaja õigeaegselt ja mõtestatud informeerimiseks ning nõustamiseks jooksuajal ja töötajaid mõjutavates küsimustes. Informeerimise ja nõustamise iseloom ja vorm on iga liikmesriigi ametivõimude vastutusel. Riigi ja ettevõtte tasandi sotsiaalpartneritele on võimaldatud mõõdukalt paindlikkust. Üldiselt kehtivad juhised ettevõtetele, kus on vähemalt 50 töötajat.

Üldine kommentaar: Euroopa Liidu töötaja informeerimise ja nõustamise juhiste eesmärgiks on töötajate ja töandjate vahelise dialoogi ja usalduse tugevdamine läbi nende esindajate ning seeläbi tõhustada ettevõtte konkurentsivõimet ja pakkuda töötajatele kindlamat ning tasuvamat tööd. Euroopa Liidu juhiste vastavusse viimisel riigi seadusandlusega on liikmesriikidele võimaldatud märkimisväärset paindlikkust, sh töötajate esindajate defineerimine. Riigi seadusandlus võib töötajale pakkuda suuremaid õigusi kui Euroopa Liidu direktiivid kuid mitte vähem.

5. Rõiva- ja tekstiilitööstuse esindusorganisatsioonid Eestis

Eesti rõiva- ja tekstiilitööstuses töötab 24 500 töötajat. Töandjate huve esindab selles valdkonnas Eesti Rõiva- ja Tekstiiliiliit (ERTL). Töötajate esindusorganisatsiooniks on Eesti Kergetööstustöötajate Ametiühingute Liit (EKAL), kes ühendab veel ka muude tööstusharude töötajaid.

Liikmete arvu mõlemas organisatsioonis viimase kümne aasta jooksul kajastab kõrvalasetsev tabel.

Eesti Kergetööstustöötajate Ametiühingute Liidu liikmeskond on aastatega tugevalt kokku kuivanud. Kui 1990. aastal kuulusid ametiühingutesse 42 300 tööstusharu töötajat, siis käesolevaks ajaks on EAKLil 19 liiget (neist 3 liiget nimetatakse Liidu osakonnaks) ning valdkonnas töötavatest töötajatest liikmeid on alla 5 800.

Tööstusharu töandjate organisatsioon ERTL on seevastu jõudu kogunud ja ühendab hetkel 96 ettevõtet üle 14 000 töötajaga.

Aasta	ERTL	EKAL
1995	6 266	12 100
1996	5 412	10 300
1997	5 639	8 600
1998	4 681	8 450
1999	5 428	7 800
2000	10 922	7 000
2001	11 806	alla 7000
2002	13 173	ei ole teada
2003	13 745	ei ole teada
2004	14 043	5 788

Eesti Rõiva- ja Tekstiiliiliidu liikmesettevõtete töötajate organiseeritus ametiühingutesse on Eesti Kergetööstustöötajate Ametiühingute Liidu poolt 2004. aasta maikuu esitatud andmete põhjal järgmine:

Ettevõtte	Töötajaid	Neist a/i liikmeid
Kreenholmi Valdus	4 440	3 927
Baltex 2000	700	468
Sangar	701	256
Klementi	487	175
Marat	1 016	233
Baltika	735	220
Linette	329	96
Virulane (Ahtmes)	350	82
Mivar	85	10
Ülejäänud liikmesettevõtted	4908	-
Kokku	14 043	5 517

Nagu kõrvalasetsevast tabelist näha, töötab 70% kõikidest ERTL liikmesettevõtete ametiühingu liikmetest Kreenholmi Valduses, kus töötajate organiseeritus ametiühingusse on ligi 90%. Liikmesettevõttes Baltex 2000 on ametiühingu liikmeteks 67% töötajatest. Ülejäänud tabelis nimetatud ettevõtetes jääb ametiühingu liikmete arv töötajate arvust vahemikku 12%-37%.

Torkab silma, et ametiühingud eksisteerivad üksnes neis ettevõtetes, mis töötasid ka nõukogude ajal. Pärast 1986. aastat asutatud uusettevõtetes ametiühinguid loodud ei ole. EKALi andmetest ilmnes küll, et ametiühing on ka ERTL liikmesettevõttes Türi Õmblus. Registriandmete järgi on aga sealne ametiühing asutatud üle aasta varem, kui ettevõtte ise. See ei ole aga võimalik.

Veel on EKALi andmetel töötajad ametiühingutesse organiseerunud ERTLi mittekuuluvates järgmistes valdkonna ettevõtetes: Jõgeva Rõivas, Malbary, Mistra-Autex, Olev-ex, Stenströms Skjortfabrik, Suva, Pärnu Õmblus, Balti Uniform ja Toom Tekstiil.

Oma eelmisel konverentsil (novembris 2000) kinnitatud tegevussuundades aastateks 2000-2005 seadis Eesti Kergetööstustöötajate Ametiühingute Liit eesmärgiks saavutada oma liikmesettevõtete hulgas liikmelisuseks 70% ning luua ametiühinguorganisatsioonid kõigis Rõiva- ja Tekstiililiidu ettevõtetes. Eespool esitatud andmetest ilmneb, et eesmärkide püstitamisel oldi tookord optimistlikud. Ametiühingute perspektiivid ei ole roosilised: töötajate haridustaseme tõus, ILO ja EL direktiividele vastavate töötingimuste kehtestamine ja töökollektiivide muutumine väiksemaks vähendavad ametiühingute traditsioonilist ühiskondlikku rolli.

Kahepoolsetel läbirääkimistel 2005. aasta alampalga määra üle väljendas Ametiühingute Keskliit seisukohta, et palgaläbirääkimised leiaksid aset eelkõige tegevusala tasandil, ehk alampalk lepatakse kokku harutasandi laiendatud kollektiivlepingutega.

ERTLil ja EKALil on ühised liikmed üksnes 9 ettevõtte osas ehk kui sellise lepingu osas kokkuleppele jõutakse, siis hõlmab see üksnes 9 ettevõtet valdkonnas tegutsevast 615 ettevõttest. Kollektiivlepingu laiendamine väljapoole lepingu sõlminud organisatsioonide liikmeid saab osutada aga võimalikuks üksnes teataval tingimustel, milleks on osapoolte piisav esinduslikkus.

Mais 2004 esindas EKAL 24% valdkonna töötajatest ning ERTL 16% valdkonna tööandjatest. ERTL saab põhikirjaliselt esindada oma liikmeid kui tööandjaid läbirääkimistel tööstusharu töötajate organisatsioonidega üksnes liikmete volituste alusel. Teistes demokraatlikes riikides loetakse piisavaks esinduslikkuseks vähemalt 50% valdkonna töötajate või vastavalt valdkonna tööandjate esindamist.

Eesti Rõiva- ja Tekstiililiit <http://www.textile.ee>

Eesti Kergetööstustöötajate Ametiühingute Liit – kodulehte ei ole

Kokkuvõtteks

Tööandjate ja töötajate esindamine ehk sotsiaaldialoog on protsess, mis võimaldab tööandjatel ja töötajatel ning nende esindajatel teineteisega informatsiooni vahetada, nõu pidada ja kokkuleppeid sõlmida. Sotsiaaldialoogi kaudu saavad tööandjad ja töötajad esitada oma vaateid riigile ja kohalikele omavalitsustele. Samuti saavad tööandjate ja töötajate esindajad valitsusega kokkuleppeid sõlmida. Tööandjate ja töötajate vahel toimuv sotsiaaldialoogis käsitletakse töötasu, tööaega, töökorraldust, puhkuseid, tööohutust ja -tervishoidu puudutavaid küsimusi. Samadel teemadel võivad läbirääkimisi pidada ka tööandjate ja töövõtjate esindajad ning valitsus. Lisaks käsitlevad tööandjate ja töövõtjate esindajad ning valitsus läbirääkimistel ka riigipoliitika teemasid nagu tööseadus, ettevõtte ja üksikisiku maksustamine ning sotsiaalne kaitse.

Tööandjate ja töövõtjate esindamisel tähendavad kokkulepped pooltevahelisi läbirääkimisi eesmärgiga saavutada vastastikku rahuldavaid lahendusi tekkinud probleemidele. Tavaliselt saavutatakse kollektiivsete läbirääkimiste eduka tulemusena kollektiivlepingu sõlmimine. Nõupidamised hõlmavad informatsiooni vahetamist tööandja ja töötaja esindajate vahel ning saadud informatsioonikohaste vaadete ja arvamuste vahetamist. Diskussioon toimub seega vahetatud informatsiooni teemadel. Kumbki nõupidamise osapooltest omab õigust teise osapoolte vaateid aktsepteerida või mitte aktsepteerida. Tööandjate ja töövõtjate vahel toimuv informatsiooni vahetamine hõlmab üksnes tööandja ja töötajate esindaja vahelist suhtlemist ning viib saadud ja vahetatud informatsiooni täpsustamise ning selgitamiseni.

Euroopa Liidu sotsiaaldialoogialane õigus reguleerib järgnevaid valdkondi: sotsiaalpartnerite konsultatsioonid eesmärgiga parandada Euroopa Ühenduse poliitikat; kahe- ja kolmepoolsed läbirääkimised (tööandjate, töötajad ja riigi esindajad) ja kokkulepete (sotsiaallepete) sõlmimine üleriigilisel tasandil; kahepoolsed läbirääkimised sotsiaalpartnerite vahel töö- ja sotsiaalküsimustes ning vastavate kokkulepete ja kollektiivlepingute sõlmimine kõigil töösuhete tasanditel.

Üldine järelevalve ja vastutus lasub sotsiaaldialoogi partneritel. Järelevalvesüsteem toimib peamiselt kollektiivsete töötulide ja individuaalsete töövaidluste lahendamise mehhanismi raames töövaidluskomisjonide ja Tööinspektsiooni kaudu. Loodud on kolmepoolne Sotsiaalmajandusnõukogu, mille

ülesanded on sotsiaalmajanduslike protsesside ning makromajanduslike suhete seire, konsulteerimine, soovitude ja arvamuste edastamine otsuseid vastuvõtivatele institutsioonidele. Tegemist on sotsiaaldialoogi läbiviimist nõustava organiga. Sotsiaaldialoogis on määrav osa kolmepoolsetel ja kahepoolsetel läbirääkimistel.

Eesti rõiva- ja tekstiilitööstuses töötab 24 500 töötajat. Tööandjate huve esindab selles valdkonnas Eesti Rõiva- ja Tekstiililiit (ERTL), töötajate esindusorganisatsiooniks on Eesti Kergetööstustöötajate Ametiühingute Liit (EAKL).

Mais 2004 esindas EKAL 24% valdkonna töötajatest ning ERTL 16% valdkonna tööandjatest. Piisava esinduslikkuse saavutamine sotsiaalse dialoogi pidamiseks seisab veel ees mõlemal organisatsioonil.

Kasulikke linke:

Charter by the Social partners in the European Textile and Clothing Sector:

<http://www.itcilo.it/actrav/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/etuf.htm>

Sotsiaalministeerium <http://www.sm.ee/esttxt/pages/home.html>

Tööturuamet <http://www.tta.ee/moodulid/avaleht.php>

Riiklik Lepitaja <http://www.riikliklepitaja.ee/>

Tööinspeksioon <http://www.ti.ee/index3.php>

Sotsiaalmajandusnõukogu töökord <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=22863>

Tervishoiuamet (täidab nüüd ka likvideeritud Töötervishoiu Ameti ülesandeid)

<http://www.tervishoiuamet.ee/>

Töötukassa <http://www.tootukassa.ee/>

Ülevaate koostas:

Maie Vader

Eesti Rõiva- ja Tekstiililiit

Tartu mnt 63, 10115 Tallinn

Tel 611 5567

Faks 611 5568

E-post: info@textile.ee

<http://www.textile.ee>

© Eesti Rõiva- ja Tekstiililiit